

Kişilik Özellikleri, Kariyer Eğilimi Ve Mesleki Başarı Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

Güneş Han SALİHOĞLU¹

Özet

Bireylerin davranışlarını hareketlerini yönlendiren kişilik kavramı çocukluk yaşta başlayıp tüm hayatı etkileyen kariyer yönelimlerini de etkilemektedir. Bu süreçte bireylerin mesleklerini yönlendirmelerinde kişiliğin etkisi ön lisans ve lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri, kariyer yönelimleri ve mesleki başarı algısı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır.

Öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Bacanlı vd. (2009) tarafında geliştirilen "Sıfatlara Dayalı Kişilik Ölçeği" (SDKT), sınırsız kariyer yönelimini belirlemek amacıyla Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilen "Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeğinden", değişken kariyer yönelimini belirlemek için 2006 yılında Briscoe ve arkadaşları tarafından geliştirilen "Değişken Kariyer Yönelimi Ölçeğinden", mesleki başarı algısını belirlemek için yazar tarafında hazırlanan "Mesleki Başarı Algısı Ölçeğinden" yararlanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 23 programıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kişilik ile mesleki başarı algısı arasında, kariyer yönelimleri ile mesleki başarı algısı arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kişilik, kariyer yönelimleri, mesleki başarı algısı

Jel kodu: M10, M11

A Research On The Relationship Between Personality Traits, Career Tendency And Perception Of Professional Success

Abstract

The concept of personality that directs the behavior of individuals starts at childhood and affects career orientations that affect all life. In this process, the impact of personality on the orientation of individuals in their careers is designed to determine the relationship between the personality characteristics of associate and undergraduate students, career orientations and perception of professional success.

In order to determine the personality traits of students, bacanlı et al. (2009) developed by "personality scale based on adjectives" (SDK), in order to determine the unlimited career orientation Briscoe et al. (2006) developed by "Unlimited career orientation scale", "variable career orientation scale" developed by Briscoe and colleagues in 2006

¹ Lojistik Bölümü, Meslek Yüksekokulu, Avrasya Üniversitesi, Trabzon, Türkiye, guneshan.salihoglu@avrasya.edu.tr

to determine the variable career orientation, "professional success perception scale" developed by the author to determine the perception of professional success".

The data were analyzed using SPSS 23. The results of the analysis between the perception of professional success according to personality, career orientations and it was concluded that there is a relationship between the perception of professional success.

Keywords: personality, career orientations, perception of professional success

Jel code: M10, M11

I. Giriş ve Kuramsal Çerçeve

Bireylerin çalışma hayatının değişmesi, teknolojik gelişmelerle birlikte mesleki kariyere ilişkin düşünceleri ve mesleki başarı hakkındaki algıları da değişmektedir. Bu değişimlerin kişiliğe etkisi yadsınmayacak kadar önemlidir. Kişiliği 70 yıl önce Gordon Allport "*çevresine uyum sağlarken kendine has düzenlemeleri belirleyen psikofiziksel sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyon*" olarak tanımlamıştır (Nartgün & Kurt, 2014). Kişilik kavramı yaşamımız boyunca hedeflerimizi gerçekleştirmede davranışlarımıza yön veren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer kavramı, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde "carriera" (araba yolu), Fransızca'da meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön anlamlarında kullanılmaktadır. Ayrıca kariyer kavramı, Latince "carrus" (at arabası) ve "carrera" (yol), İngilizce ise; "career" (meslek) anlamlarında da kullanılmaktadır. Türkçeye ise; Fransızca "carrierre" sözcüğünden geçmiştir (Bingöl, 2013; Aytaç, 2005). Meslekte başarıyı ifade eden kariyer kavramı mecazi anlamda yolculuk olarak ifade edilmektedir. Yolculuk ifadesi kariyer kavramının mekânlar ve zamanlar arasındaki hareket olarak değerlendirilmesinin öncülü olmaktadır (Seymen, 2004). Kariyer yolculuğunun kişilikten etkilenecek şekilde şekilleneceği ifade edilebilir. Kariyerlerini belirlemedeki ilk adımlarını atan öğrencilerin kişilik yönelimlerinin etkileri dikkat çekmektedir. Yaşam yolculuğumuzda davranışlarımızı etkileyen kişiliğin kariyer yönelimlerini nasıl etkileyeceği merak uyandırmaktadır. Bu bağlamda ilk olarak kişiliğin kariyer yönelimleri arasındaki ilişki sorunsalı akla gelmektedir. Diğer bir temel sorunsalı ise, kişiliğin mesleki başarı algısı ve kariyer yönelimleri ile mesleki başarı algısı arasındaki ilişkidir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı kişilik yönelimleri, öğrencilerin kariyer yönelimleri ve mesleki başarı algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmada cevap aranan sorular ise aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Kişilik yönelimleri ile sınırsız kariyer yönelimleri arasında ilişki var mıdır?
- Kişilik yönelimleri ile değişken kariyer yönelimleri arasında ilişki var mıdır?

- Kişilik yönelimleri ile mesleki başarı algısı arasında ilişki var mıdır?
- Mesleki başarı algısı ile kariyer yönelimleri arasında ilişki var mıdır?

Kişilik; çeşitli durumlarda kişilerin davranışlarını, bilişsel durumlarını, duygularını harekete geçiren ve bireylerle özdeşleşmiş özellikler olarak tanımlanabilir (Suldo, Minch & Hearon , 2015: 9679). Bireye özgü kişiyi diğerlerinden ayıran kişilik kavramı hakkında birçok kuram geliştirilmiştir (Ordun, 2004). Bunlar “*Psikodinamik Kuramlar* (Sigmund Freud: Psikanaliz, Alfred Adler: Bireysel Psikoloji, Carl Gustav Jung: Analitik Psikoloji, Karen Horney: Nevrozlar Ve İnsan Gelişimi, Erich Fromm: Özgürlükten Kaçış, Harry Stack Sullivan: Kişiler Arası İlişkiler Kuramı, Erik H. Erikson: İnsanın Sekiz Çağı)”; “*Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar* (Burrhus F. Skinner: Radikal Davranışçılık, Neal E. Miller Ve John Dollard: Eklektik Davranışçı Yaklaşım, Albert Bandura: Sosyal Bilişsel Kuram, George A. Kelly: Kişisel Yapılar Kuramı)”; “*Araştırma Odaklı Kuramlar* (Gordon W. Allport: Ayırıcı Özellik Kuramı, Raymond B. Cattell: Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı, Hans J. Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı, Robert R. Mccrea Ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı)” *İnsancıl / Varoluşçu Kuramlar* (Carl R. Rogers: Birey Merkezli Yaklaşım, Abraham H. Maslow: Kendini Gerçekleştirme Kuramı, Rollo R. May: Varoluşçu Psikoloji) şeklinde sınıflandırılmaktadır (İnanç &Ercüment, 2017). Bu araştırmada Robert R. Mccrea ve Paul T. Costa’nın Beş Faktör Kuramı “Big Five Factor” temel alınarak kişilik sınıflandırılmasına gidilmiştir. Kuramın günümüzdeki temelleri Warren Norman (1963) tarafından atılmıştır. Yapılan çalışmada yirmi özellikli dereceleme ölçeğine faktör analizi uygulayarak beş faktör (dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusallık, yeniliklere açık olma) olarak belirlenmiştir (Deniz &Erciş, 2008). Özellik yaklaşımına dayanan bu model bireylerin kendileri ve başkalarını tanımlamada sıfatların ölçeklendirilmesinden yararlanılmaktadır (Goldberg, 1993). Sıfatların oranlanmasından elde edilen sonuçlara göre kişilerin gösterdiği davranışlar Tablo 1 ile gösterilmektedir.

Dışadönüklük: Sosyal girişken ve kendini ifade edebilen bireyleri tanımlayan kişilik boyutudur. *Uyumluluk*: İyi huylu, işbirlikçi, güvenilir bireyleri tanımlayan kişilik boyutudur. *Sorumluluk*: Sorumlu, güvenilir, sebatkâr, düzenli bireyleri tanımlayan kişilik boyutudur. *Deneyime açıklık*: Hayal gücü, duygusallık, meraklılık açısından bireyleri değerlendiren kişilik boyutudur. *Duygusal Dengesizlik*: Olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilen duygusal kararlılık boyutunda (olumlu) Sakin, kendine güvenen, güvende hisseden, (olumsuz) sinirli bunalımlı, kendini güvende hissetmeyen özellikleri içeren kişilik boyutudur.

Tablo 1: Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik Boyutu	Yüksek	Düşük
Dışadönüklük	Rahat, girişken, kendini ifade edebilen, sosyal ve enerji dolu kişilerdir. Eylem odaklıdır ve buldukları grupta dikkat çekerler.	Çekingen, korkak ve sessizdirler. Arkadaş arama eğiliminde değildirler ama kendilerine yakınlaştığında mutlu olurlar.
Uyumluluk	Diğer insanlarla uyum içinde, işbirlikçi, güvenilir, iyimser ve sıcakkanlı kişilerdir. İnsanınlığın temelinde dürüst olduğuna inanırlar.	Soğuk, uyumsuz ve muhalif kişilerdir.
Sorumluluk	Düzenli, güvenilir, sorumlu ve azimli kişilerdir. Başarıyı amaçlayan ve ısrarcı kişilerdir.	Dikkati kolay dağılan, düzensiz ve güvenilirmez kişilerdir.
Deneyime Açıklık	Yeniliğe açık, yaratıcı, meraklı ve artistik olarak duyarlı kişilerdir.	Geleneksel ve kendilerini aşına olunanda rahat hissen kişilerdir.
Duygusal Dengesizlik	Sakin, kendinden emin ve güvenli kişilik sergilemeye eğilimli kişilerdir.	Endişeli, karamsar ve güvensiz hissetme eğilimindeki kişilerdir.

Kaynak: Şencan, M. N.(2016). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma.

Mesleki anlamda başarıyı ifade eden kariyer kavramı bireylerin tüm yaşamı boyunca etkili olmaktadır. Bireyin yaşamı boyunca devam eden kariyer kavramı “bireyi tatmin edici anlamlı bir psikolojik süreç ” olarak ifade edilmektedir (Türkmen & Yıldız, 2012). Günümüzün değişen şartları, iş yaşamındaki değişikliklerle birlikte bireylerde alışagelmış klasik kariyer yönelimlerinden uzaklaşarak sınırsız değişken kariyer yönelimlerine doğru yöneldikleri görülmektedir (Kanbur & Salihoğlu,2004).

İlk kez M.B. Arthur (1994) tarafından Journal of Organizational Behavior’ın özel bir sayısında ele alınan, 1996 yılında Arthur ve Rousseau’nun derleme çalışmasıyla ün kazanan sınırsız kariyer yaklaşımı bireyin kariyeri için gerekli olan görevlerini ve iş yaşamındaki kariyer koşullarını, süreçlerinin etkileşimli bir şekilde ilerlemesi olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan & Koçer, 2009). Sınırsız kariyer yaklaşımı bireyin örgüt içerisinde ilerleme, meslek değiştirmeden farklı örgütlerle iletişim halinde olma ve mesleğin değiştirilmesi hareketlerini kapsamaktadır (Erdoğan & Aytekin,2012).

Değişken (çok yönlü) kariyer ilk kez Hall tarafından 1976’da ileri sürülmesine rağmen, 1990’ların sonlarında dikkat çekmeye ve kabul görmeye başlamıştır (Baruch, 2014). Değişken kariyer yaklaşımı ise, bireyin iş yaşamından bağımsız olarak kendi değerlerine dayanan kariyer yaklaşımıdır (Seymen, 2004). Bu iki kariyer yaklaşımı arasındaki temel fark ise sınırsız kariyer temel olarak kariyer çevresini ve bireyin o çevredeki yetkinliklerini belirtirken, değişken kariyer daha çok uyum ve kimlik ile ilgilidir (Lips-Wiersma & Mcmorland, 2006).

Meslek; “bir kimsenin belli bir eğitim yolu ile edindiği ve para kazanmak için yaptığı, sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya koyduğu, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütünü” olarak ifade edilmektedir. İş; bireyin mesleğinin gereklerini düzenli ve sürekli olarak bedensel, zihinsel çabalarla yerine getirmesi sonucunda bir kazanım elde etme sürecidir (Karagülle,2007). Birbirleri yerine kullanılan meslek ve iş kavramları tanımlardan anlaşılacağı

üzerine farklı kavramlardır. Mesleki başarı kavramı ise dinamik bir yapıya sahiptir. Kimine göre verilen işi tamamlamak, istediği işte yeteneklerine uygun bir meslekte çalışmak, kimine göre para, unvan, kariyer, sahip olunan mal mülk, olarak tanımlanabilir.

Bu araştırma kişilik yönelimlerinin kariyer yönelimleri ve mesleki başarı algısı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Elde edilen bulgular ile önlisans ve lisans eğitime devam eden öğrencilerin kişilik eğilimlerinin kariyer yönelimlerini ve mesleki başarı algısını nasıl yönlendirdiğinin incelenmesi hedeflenmektedir.

II. Amaç, Kapsam ve Yöntem

Bu çalışmanın temel amacı kişilik yönelimleri, kariyer eğilimleri ve mesleki başarı algısı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çerçevede kontrol değişkenler bakımından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılacaktır.

Araştırmanın evreni Trabzon il merkezinde yer alan vakıf üniversitesinin ön lisans, lisans düzeyde eğitim gören öğrencilerinden oluşturmaktadır. Öğrenci işlerinden alınan bilgiye göre meslek yüksekokulunda 700 öğrenci, iktisadi ve idari bilimler fakültesinde 400 öğrenci olduğu belirtilmektedir. Evrendeki toplam öğrenci 1100 olarak belirlenmiştir. Çalışmanın örnekleme tesadüfü olmayan örnekleme yöntemi olan yargısal örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir (Küçük, 2016: 98). Araştırmanın örnekleme Trabzon il merkezinde yer alan vakıf üniversitenin Pelitli yerleşkesinde eğitim-öğretimine devam eden ön lisans, lisans düzeyindeki öğrencilerden oluşmaktadır. Veri toplama süreci sonunda kullanılabilir 391 anket değerlemeye alınmıştır. Araştırmada yer alan bu katılımcı sayısı araştırma evrenini istatistiksel açıdan yeterli düzeyde temsil edici niteliktedir (Küçük, 2016: 95).

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket tekniğinden yararlanılmıştır (Küçük, 2016: 69). Araştırma verilerin toplanmasında yararlanılacak olan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk olarak demografik özellikleri belirlemeye yönelik üç ifade, ikinci bölümde kişilik eğilimlerinin ölçülmesi, üçüncü bölümde sınırsız ve değişken kariyer yönelimlerinin belirlenmesi, dördüncü bölümde mesleki başarı algısının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Beş Faktörlü Kişilik kuramı doğrultusunda Bacanlı ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilmiş olan “Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi” kullanılmıştır. Beş boyuttan oluşan ölçekte dışadönüklük (9 ifade), yumuşak başlılık (9 ifade) sorumluluk (7 ifade), duygusal denge (7 ifade) deneyime açıklık (8 ifade), olmak üzere 40 ifadeden oluşmaktadır (Bacanlı, 2009). “Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi”nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ise Çeliköz ve Sır (2016) gerçekleştirilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde katılımcıların kariyer yönelimlerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Sınırsız kariyer yönelimini

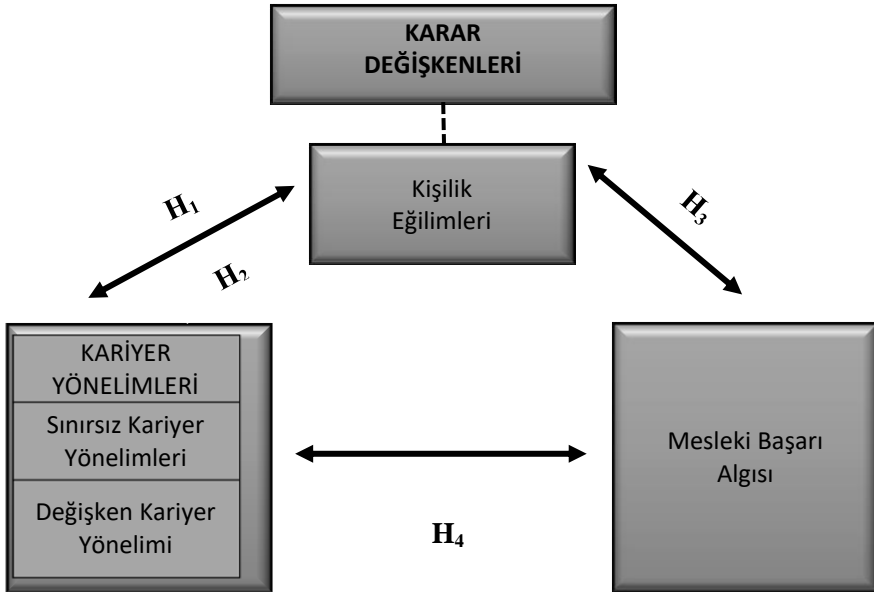
belirlemek amacıyla Briscoe vd. (2006) tarafından geliştirilen sınırsız düşünme (8 ifade), örgütlerarası hareketlilik tercihi (5 ifade) olmak üzere iki alt boyuttan oluşan "Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeğinden" yararlanılmıştır. Sınırsız kariyer ölçeğinde örgütlerarası hareketlilik tercihi alt ölçeği, ters ifadelerden oluşmaktadır ve kişilerin tek bir örgütte kalma eğilimlerini yansıtacak şekilde tasarlanmıştır.

Değişken kariyer yönelim ölçeği için; 2006 yılında Briscoe ve arkadaşları tarafından geliştirilen "Değişken Kariyer Yönelimi Ölçeğinden" yararlanılmıştır. Ölçek kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi (8 madde) ve değer yönelimli kariyer (6 ifade) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Sınırsız kariyer yönelim ve değişken kariyer yönelim ölçekleri 5'li likert (1- Hiçbir Şekilde Yansıtmıyor, 5-Tamamen Yansıtmıyor) olarak ölçeklendirilmiştir.

Mesleki başarı algısını belirlemek amacıyla Küçük (2017:218-219), Küçük ve Kocaman (2015), Küçük vd.,(2015) çalışmalarından hareketle on ifadeden oluşan ölçek 5'li likert (1- Tamamen katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) ölçeği oluşturulmuştur.

III. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Kişilik Eğilimleri Kariyer Yönelimleri ve Mesleki Başarı Algısı Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın kuramsal çerçevesinden elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmada yer alan temel değişkenler olan kişilik, sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri, mesleki başarı algısı arasındaki ilişkiler Literatürde kişilik ve kariyer yönelimleri arasındaki araştırmaları incelendiğinde Rensburg vd., (2003) gerçekleştirdikleri araştırmaya göre eczacıların kişilik tipleri ile kariyer değerlerinin ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca Reed ve ark. (2004) beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer tercihleri arasında ilişkiyi araştırmıştır. Türkmen (2010) gerçekleştirmiş olduğu kişilik ile kariyer yönelimleri arasındaki çalışmaya göre çalışanların deneyime açık kişilik özelliğini taşıdıkları sonucuna ulaşmıştır.

Kamaşak ve Bulutlar (2010) akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Gökdeniz ve Merdan (2011) göre kişilik ile kariyer yönelimleri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Bayram vd., (2012) araştırmaya göre kişilik özellikleri kız ve erkek öğrencilerde farklılık ayrıca gelişime açıklık kişilik özelliği ile meydan okuyucu kariyer arasında olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda H₁ ve H₂ hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir.

H₁: *Öğrencilerin kişilik eğilimleri ile sınırsız kariyer yönelimleri arasında ilişki vardır.*

H₂: *Öğrencilerin kişilik eğilimleri ile değişken kariyer yönelimleri arasında ilişki vardır.*

De Fruyt ve Mervielde (1999) göre gerçekçi, sosyal ve girişimcilik mesleki tipolojisi ile beş faktör kişilik türlerinden nevrotiklik özellik dışında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca Palancı vd., (2010) göre başarı amaç oryantasyonunun ile beş faktör kişilik özellikleri (nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk) ve mükemmeliyetçilik kişilik özellikleriyle ilişkili anlamlı sonuçlar bulunmuştur.

Bitlisli vd.,(2013) göre öğrencilerin kişilik özellikleri ile meslek seçiminde akademiye yönelim isteklerine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmaya göre kişilik özellikleri ile akademik güdülenmeleri arasında mevcut bireysel farklılıkları uyumlu getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bu bilgiler doğrultusunda H₃ hipotezi şu şekilde belirlenmiştir.

H₃: *Öğrencilerin kişilik eğilimi ile mesleki başarı algısı arasında ilişki vardır.*

Literatürü incelediğimizde öğrencilerin kariyer yönelimlerinde arkadaş, tanıdık, üniversite personeli, işverenlerin web siteleri ve kariyer web sitelerinden yararlandıkları görülmektedir (Kozak & Dalkıranoglu,2013).

Ayrıca Çapri & Çelikkaleli (2008) araştırmalarına göre öğretmen adayı olan öğrencilerin mesleki yeterlik inançları üzerinde ise, cinsiyet, program ve fakülte değişkenlerinin anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bacanlı (2012) öğrencilerinin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarının kariyer karar verme güçlüklerini incelediği araştırmasında dışsal kontrol

olgusunun mesleki karar verme güçlüklerinin anlamlı biçimde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda H_4 hipotezi şu şekilde belirlenmiştir.

H_4 : Öğrencilerin mesleki başarı algısı ile kariyer yönelimleri arasında ilişki vardır.

IV. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle frekans analizi ile demografik değişkenlerin sayı ve yüzde değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin faktör yükleri, güvenilirlik testi, öz değerleri, KMO değeri ve varyans açıklık oranı test edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	Sayı	Yüzde
CİNSİYET		
Kadın	187	% 47,8
Erkek	204	% 52,2
EĞİTİM		
Ön lisans	297	% 76,0
Lisans	94	% 24,0
SINIF		
1.sınıf	193	% 49,4
2.sınıf	104	% 26,6
3.sınıf	62	% 15,9
4.sınıf	32	% 8,2
TOPLAM	391	% 100

Ankete katılan öğrencilerin % 52,2’si (204 kişi) erkek, % 47,8’i (187 kişi) kadın, % 76,0’sı (297 kişi) önlisans, % 24,0’ü (94 kişi) lisans eğitimi, %49,4’ü (193 kişi) birinci sınıf, %26,6’sı (104 kişi) ikinci sınıf,%15,9’u (62 kişi) üçüncü sınıf, %8,2’si (32 kişi) dördüncü sınıfta olduğu belirlenmiştir.

Yapılacak faktör analizi ile ifadelerin faktör yükleri, öz değerleri belirlenir ve ifadelerin analizlerde kullanılacak şekilde güvenilir olup olmadığı belirlenir. KMO değeri 0 -1 arasında değiştiği bilinmektedir. Örneklemin yeterliliğinin kabul edilebilir olabilmesi için en alt sınırın 0,50 olması gerekmektedir. Bu değer eğer 0,80 üzerinde ise mükemmel olarak kabul edilmektedir (Küçük, 2016: 229).

Tablo 2. Sıfatlara Dayalı Kişilik Yönelimi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Mesleki Başarı Algısı	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Cronbach's Alpha	KMO Değeri	Varyans Açıklama Oranı
Durgun	,415	7,939	0,861	0,830	19,848
Arka planda kalan	,596				
Etkisiz	,642				
Uyuşuk	,635				
Donuk	,746				
Dikkat çekmez	,641				
Neşesiz	,669				
Yalnız	,642				
Acımasız	,519				
Asi	,420				
Hoşgörüsüz	,661				
Bencil	,652				
Kayıtsız	,570				
Kindar	,515				
Kibirli	,499				
Disiplinsiz	,405				
Sorumsuz	,559				
Hazırlıksız	,526				
Gayretsiz	,520				
Dikkatsiz	,428				
Alışılmış	,401				
Meraksız	,457				
Dar görüşlü	,444				
Yeni ilişkilere kapalı	,440				

Sıfatlara dayalı kişilik ölçeğinin KMO değerleri 0,830 olarak tespit edilmiştir. Böylece verilere uygulanacak faktör analizi sonuçlarının yararlı ve kullanılabilir olacağı görülmektedir. Faktör yüklerinin en az 0,40 olmasına dikkat dilmelidir (Kozak, 2015: 150).

Sıfatlara dayalı kişilik ölçeğine yapılan faktör analizi sonucundan ifade tek boyutta değerlendirilmiştir. Ölçekte “silik, inatçı, rekabetçi, düzensiz hırslı değil, sabırlı, rahat, sakin, iyimser, kaygısız, huzurlu, tutarlı, ilgileri dar, hayal gücü zayıf, sanata ilgisiz tutucu” ifadelerinin faktör yüklerinin 0,40 altında kaldığı belirlenmiştir. Bu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Toplam varyansın açıklama oranı % 19,848 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alfa katsayısı 0,861 olarak belirlenmiştir. Cronbach alfa katsayısının 0,80-1,0 arasında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Küçük, 2015: 232).

Tablo 3. Sınırsız Kariyer Yönelimi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Sınırsız Kariyer Yönelimi	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Cronbach's Alpha	KMO Değeri	Varyans Açıklama Oranı
Yeni bir şeyler öğrenebileceğim görevlerin peşinden koşarım.	,546	3,613	0,723	0,780	27,790
Farklı şirketlerden kişilerin katıldığı projelerde çalışmayı severim.	,512				
Şirket dışında çalışmamı gerektirecek görevleri yapmayı severim.	,587				
Bölümümün konusu dışına taşan görevleri üstlenmekten hoşlanırım.	,529				
Şirketim dışındaki kişilerle çalışmayı severim.	,517				
Farklı şirketlerden kişilerle etkileşime geçmemi gerektiren işleri severim.	,602				
Geçmişte, şirketim dışında üstlenebileceğim görevlere ilişkin fırsatları araştırdım.	,433				
Yeni deneyim ve koşullar için her zaman istekliyim.	,630				
Sürekli olarak aynı şirket için çalışmanın sağladığı belirlilik ortamını seviyorum.	,560				
Mevcut şirketim için çalışma imkanı bulamasaydım, kendimi boşlukta hissederdim.	,560				
Yeni bir iş aramaktansa, alışık olduğum bir şirkette kalmayı tercih ederim.	,539				
Çalıştığım şirket yaşam boyu istihdam sağlarsa, başka şirketlerde iş aramak aklımdan geçmez.	,518				

Yapılacak faktör analizi ile ifadelerin faktör yükleri, öz değerleri belirlenir ve ifadelerin analizlerde kullanılacak şekilde güvenilir olup olmadığı belirlenir. KMO değeri 0 -1 arasında değiştiği bilinmektedir. Örneklemin yeterliliğinin kabul edilebilir olabilmesi için en alt sınırın 0,50 olması gerekmektedir. Bu değer eğer 0,80 üzerinde ise mükemmel olarak kabul edilmektedir (Küçük,2016:229).

Faktör yüklerinin en az 0,40 olmasına dikkat edilmelidir (Kozak,2015:150). Sınırsız Kariyer Yönelimi ölçeğine yapılan faktör analizi sonucundan ifade tek boyutta değerlendirilmiştir. Böylece verilere uygulanacak faktör analizi sonuçlarının yararlı ve kullanılabilir olacağı görülmektedir. Fakat “İdealim, kariyerim süresince tek bir şirkette çalışmaktır.” ifadesinin faktör yükü 0,40 altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Toplam varyansın açıklama oranı % 27,790 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucun da cronbach alfa katsayısı 0,723 olarak belirlemiştir. Cronbach alfa katsayısının 0,60 - 0,80 arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Küçük, 2015: 232).

Tablo 4. Değişken Kariyer Yönelimi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Değişken Kariyer Yönelimi	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Cronbach's Alpha	KMO Değeri	Varyans Açıklama Oran
Çalıştığım şirket kariyerime ilişkin gelişim fırsatları sunmadığında, bu fırsatları kendim ararım.	,412	4,153	0,772	0,786	29,666
Kariyerimdeki başarı veya başarısızlıklardan ben sorumluyum.	,497				
Genel olarak, son derece bağımsız ve kendi kendime yönlendirdiğim bir kariyerim var.	,414				
Kendi kariyerimden kendim sorumluyum.	,531				
Kariyerime ilişkin ileriye dönük attığım adımlarda sadece kendime güvenirim.	,611				
Kariyerim söz konusu olduğunda, kendi yolumu kendim çizerim.	,707				
Geçmişte, yeni bir iş bulmam gerektiğinde başkalarından çok kendime güvenmişimdir.	,720				
Kariyerimi, işverenimin önceliklerinden ziyade kendi önceliklerime göre yönlendiririm.	,616				
Başkalarının, kariyer seçimlerimi nasıl değerlendirdikleri benim için çok da önemli değildir.	,485				
Benim için en önemlisi, kariyer başarımlarım hakkında başkalarının değil benim ne hissettiğimdir.	,623				
Çalıştığım şirket, değer yargılarıma aykırı bir şey yapmamı isterse, kendi doğrularına uyarım.	,527				
Kariyerimle ilgili olarak, benim neyi doğru bulduğum, şirketimin neyi doğru bulduğundan daha önemlidir.	,513				
Geçmişte, şirketim benden uygun bulmadığım bir şeyi yapmamı istediğinde, kendi değer yargılarıma göre hareket ettim.	,505				

Faktör yükleri, özdeğer ve KMO değerleri incelendiğinde verilere uygulanacak faktör analizi sonuçlarının yararlı ve kullanılabilir olacağı görülmektedir. Fakat ölçekte “Kendi kariyer yolumu seçebilme özgürlüğü, en değer verdiğim şeylerden biridir.” ifadesinin faktör yükü 0,40 altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Toplam varyansın açıklama oranı % 29,666 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucun da cronbach alfa katsayısı 0,772 olarak belirlemiştir. Cronbach alfa katsayısının 0,60-0,80 arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Küçük,2015:232).Toplam varyansın açıklama oranı %26,666 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Başarı Algısı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Mesleki Başarı Algısı	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Cronbach's Alpha	KMO Değeri	Varyans Açıklama Oranı
Çalışanın fiziksel yeterliliklerinin mesleki başarıda ölçüt olduğunu düşünüyorum.	,448	4,228	0,843	0,846	42,282
Çalışanların eğitim-öğretim hayatlarının mesleki başarıda ölçüt olduğunu düşünüyorum.	,641				
Çalışanların uzmanlık eğitimlerinin mesleki başarıda ölçüt olduğunu düşünüyorum.	,663				
Çalışanların yeniliklere açık olması mesleki başarıda ölçüt olduğunu düşünüyorum.	,677				
Çalışanların yetkinliklerini mesleki başarıda ölçüt olduğunu düşünüyorum.	,639				
Çalışanların işyerindeki iletişim becerilerinin mesleki başarıda ölçüt olduğunu düşünüyorum.	,721				
İş arkadaşlarıyla uyum içerisinde olmanın mesleki başarıda ölçüt olduğunu düşünüyorum.	,647				
Yeni fikirler geliştirmenin mesleki başarıda ölçüt olduğunu düşünüyorum.	,719				
Kişinin başarıma isteğinin başarı ölçütü olduğunu düşünüyorum.	,682				
Kişinin çalışma hevesinin başarı ölçütü olduğunu düşünüyorum.	,627				

Yapılacak faktör analizi ile ifadelerin faktör yükleri, öz değerleri belirlenir ve ifadelerin analizlerde kullanılacak şekilde güvenilir olup olmadığı belirlenir. KMO değeri 0 -1 arasında değiştiği bilinmektedir. Örneklemin yeterliliğinin kabul edilebilir olabilmesi için en alt sınırın 0,50 olması gerekmektedir. Bu değer eğer 0,80 üzerinde ise mükemmel olarak kabul edilmektedir (Küçük,2016:229). Ölçeğin KMO değeri 0,846 olarak tespit edilmiştir. Böylece verilere uygulanacak faktör analizi sonuçlarının yararlı ve kullanılabilir olacağı görülmektedir Sınırsız Kariyer Yönelimi ölçeğine yapılan faktör analizi sonucundan ifade tek boyutta değerlendirilmiştir Faktör yüklerinin en az 0,40

olmasına dikkat edilmelidir (Kozak,2015:150). Toplam varyansın açıklama oranı %42,282 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucun da cronbach alfa katsayısı 0,843 olarak belirlemiştir. Cronbach alfa katsayısının 0,80-1,0 arasında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Küçük,2015:232).

Tablo 6. Karar Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler		1	2	3	4
1	Sıfatlara Dayalı Kişilik	1			
2	Sınırsız Kariyer Yönelimi	,038 ,466	1		
3	Değişken Kariyer Yönelimi	-,094 ,073	,419** ,000	1	
4	Mesleki Başarı Algısı	-,122* ,019	,448** ,000	,443** ,000	1
*p < 0.05 **p < 0.01					

Korelasyon katsayısı + 1 ile – 1 arasında değişmektedir değeri 0,20-0,40 ise zayıflıksi,0,40-0,60 arasında iseilişki,0,60-0,80 ise güçlü ilişi 0,80 büyükse çok güçlü ilişki vardır. Korelasyon değerinin negatif ise değişkenler arasında ters ilişki oluşunu göstermektedir (Küçük, 2015: 249-250). Karar değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucuna göre en yüksek korelasyonun (r = 0,448) sınırsız kariyer yönelimleri ile mesleki başarı algısı arasında olduğu tespit edilmiştir. Bunu takiben değişken kariyer yönelimi ve mesleki başarı algısı (r = 0,443) ,sıfatlara dayalı kişilik yönelimi ve mesleki başarı algısı (r = -0,122) arasında olduğu tespit edilmiştir.

V. Tartışma

Sıfatlara dayalı kişilik yönelimleri, kariyer yönelimleri ve mesleki başarı algısı arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda karar değişkenleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Burada dikkat çeken bir nokta ise kişiliğin kariyer yönelimleri arasında ilişkinin bulunmadığı fakat mesleki başarı algısı arasında ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar da literatürü destekler durumdadır. Kamaşak ve Bulutlar (2010) gerçekleştirmiş oldukları araştırmada akademik personelin mesleki tercihleri ve kişilikleri arasındaki uyum ile kariyer başarıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca Literatürde farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. Örneğin Gökdeniz ve Merdan (2011) göre kişilik ile kariye yönelimleri arasında anlamlı ilişki olduğu sunucuna varmışlardır. Özler vd.,(2016) yaptıkları bir araştırmaya göre ise Yapılan araştırmada Y kuşağı işletme bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları ile kişilik boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu araştırmanın sonuçları öğrencilerin daha çok çalışma ortamının getireceği dūřüncelerle kariyerini yönlendirecekleri dūřüncesini destekler niteliktedir. Ayrıca kişilik yönelimlerinin değişken kariyer arasındaki ilişki değerlendirildiğinde öğrencilerin çalışacakları kurum ve diğer kurumlar arasında hareketlilik göstereceği, mesleki eğitimlerini sadece bir öğütte kullanmayıp farklı örgütlerde de arayışlar içerisinde olacaklarını göstermektedir. Bu durum bizlere ilerde meslek hayatına atılacak öğrencilerin örgütlerinden ziyade mesleklerine bağlılıkları daha fazla olacağı öngörüsünü akla getirmektedir. Öđrencilerin güvenli ve eylem odaklı özellikleri mesleki başarı algılarını etkileyeceği, dışadönük kararlı yapılarının meslekte başarı algısı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin işten ziyade meslek odaklı kariyerlerini yönlendirdikleri ve bu durum mesleki başarı algısı üzerinde etkili olacağını dūřündürmektedir.

VI. Sonuç ve Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kişilik eğilimlerinin kariyer yönelimlerini, mesleki başarı algısı arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Öđrencilerin hızlı bir şekilde değişim gösteren çevre koşullarına ayak uyduracakları, mesleki bilgilerini kullanmada tek bir örgütte sınırlı olmayacağı, farklı örgütlerde kariyerlerini, başarılarını geliştirecekleri ifade edilebilir. Araştırmanın gelecekte bu konuyla ilgili araştırmalara öncülük edeceği de dūřünülmektedir. Bu bilgiler göz önüne alınarak řu öneriler ifade edilebilir.

- Üniversitelerde öğrencilerin kariyerlerini yönlendirecek eğitim programları artırılabilir.
- Üniversitelerde öğrencilerin girişimcilik ruhlarını ortaya çıkartacak eğitim programları artırılabilir.
- Araştırmacılar benzer çalışmayı üniversitenin farklı yetkinlik gerektiren bölümlerde uygulanabilir.
- Araştırmacılar benzer çalışmayı farklı üniversitelerde karşılaştırmalı olarak uygulanabilir.
- Arařtırmanın gelecekte bu konuyla ilgili arařtırmalara öncülük edeceđi de dūřünülmektedir.

Kaynaklar

- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bacanli, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (Sdkt). *Journal Of Turkish Educational Sciences*, 7(2).
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Baruch, Y. (2014). The Development and Validation of A Measure for Protean Career Orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi.
- Bingöl, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Bitlisli, Ö. G. F., Dinç, O. M., Çetinceli, Ö. G. E., & Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. & Frautschy De Muth, R. L. (2006). Protean And Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal Of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Çapri, E. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum Ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Program Ve Fakültelerine Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 33-53.
- Çeliköz, N., & Sır, N. Ş.(2016). Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT): Geçerlik Güvenirlik Çalışması.
- Deniz, A., & Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2).
- Doğan, T. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Erdoğmuş, N., & Koçer, S. (2009). Televizyon Yayıncılığı Sektöründe Çalışan Profesyonellerin Kariyerinin. *Sınırsız Kariyer Kuramı” Açısından*

İncelenmesi, 7. Bilgi, Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı 7, 1469-1479.

Goldberg, L.R. (1993). " The Structure Of Phenotypic Traits". American Psychologist, 48(1), 26-34.

Gökdeniz, İ., & Merdan, E. (2011). Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.

İnanç, B. Y., & Yerlikaya, E. E. (2017). Kişilik Kuramları. Pegem Atıf İndeksi, 1-339.

Kanbur, A., & Salihoğlu, G. H.(2014). Çalışanların Sınırsız Ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğın Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*,3(2),27-58.

Kamaşak, R. ve Bulutlar F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih Ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, (s:119-126).

Karagülle, B.(2007). Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri.

Kozak A.,M.& Dalkıranoglu,T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1).

Küçük, O. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ekin Yayınları.

Küçük, O. (2017) İşletme Bilgisi ve Yönetimi, Seçkin yayıncılık.

Küçük, O., & Kocaman, G. (2015). Yöneticilerin Emir veya Talimat Biçimiyle Çalışanların Görevlerini Gerçekleştirme Düzeyi İlişkisi: Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 349-366.

Küçük, O., Özbek, A., & Küçük, N. (2015). Sağlık Sorunları Sebebiyle İşgücü Kaybının Örgüt Performansına Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2).

Lips-Wiersma, M., & Mcmorland, J. (2006). Finding Meaning And Purpose In Boundaryless Careers: A Framework For Study And Practice, *Journal Of Humanistic Psychology*, 46(2), 147-167.

Nartgun, S. S., & Kurt, A. (2014). The Perception Of Executive Personality Scale: A Validity And Reliability Study Yönetici Kişilik Algısı Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Journal Of Human Sciences*, 11(1), 1238-1252.

Ordun, Güven (2004), "Beş Temel Kişilik Özelliği Ve Alt Faktörlerinin Analizine İlişkin Bir Çalışma" , İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Kasım Sayı: 2, Cilt: 33, Ss 47–71.

- Palancı, M., Özbay, Y., Kandemir, M., & Çakır, O. Üniversite Öğrencilerinin Başarı Amaçlılıklarının Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Mükemmeliyetçilik Kişilik Özellikleri İle Açıklanması. *TSA*, 14(1).
- Seymen, O. A. (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız Ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme, *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXIII(1), 79-114.
- Suldo, S. M., Minch, D. R., & Hearon, B. V. (2015). Adolescent Life Satisfaction And Personality Characteristics: Investigating Relationships Using A Five Factor Model. *Journal Of Happiness Studies*, 16(4), 965-983.
- Şencan, M. N. (2016). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İşkolizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma.
- Türkmen, M. (2010). Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (BESBD)*, 5(2), 38-45).
- Türkmen, M. & Yıldız, K. (2012). Çalışma Hayatında Sınırsız Ve Çok Yönlü Kariyer Yönetimi, *Spor Yönetimi Ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 7(1), 4-17.